



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ
І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА**

ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ

з дисципліни

ЮРИДИЧНІ СПОСОБИ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ

**для здобувачів вищої освіти денної форми навчання
сертифікатної освітньої програми «Правова організація малого
підприємництва» для здобувачів вищої освіти усіх освітніх програм та
спеціальностей ступеня вищої освіти «Бакалавр»**

Вінниця – 2022

Калаченкова К.О.

Юридичні способи вирішення конфліктів: навчально-методичні матеріали для здобувачів вищої освіти денної форми навчання сертифікатної освітньої програми «Правова організація малого підприємництва» для здобувачів вищої освіти усіх освітніх програм та спеціальностей ступеня вищої освіти «Бакалавр». – Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2022. ____ с.

Розробник:

Калаченкова К. О., к.ю.н., доцент, доцент кафедри господарського та адміністративного права

В.о. зав. кафедри господарського та адміністративного права, д.ю.н., доцент _____ Юлія ПАВЛЮЧЕНКО

“ _____ ” _____ 2022 року

© Калаченкова К.О., 2022.

© Донецький національний університет імені Василя Стуса, 2022.

ВСТУП

Навчально-методичні матеріали з навчальної дисципліни «Юридичні способи вирішення конфліктів» складені відповідно до сертифікатної освітньої програми «Правова організація малого підприємництва» для здобувачів вищої освіти усіх освітніх програм та спеціальностей ступеня вищої освіти «Бакалавр».

Мета: сформувати ціннісних орієнтацій на мирне вирішення спорів та комплексу правових знань, умінь, навичок, необхідних для попередження, виявлення, діагностики та обрання ефективного способу вирішення конфліктів (спорів), учасниками яких виступають суб'єкти малого підприємництва.

Набуті результати навчання та компетентності дозволять здобувачеві вищої освіти розв'язувати практичні завдання та управляти конфліктами, що виникають в процесі організації та здійснення підприємницької діяльності через суб'єкта малого підприємництва.

За результатами вивчення дисципліни слід очікувати формування та розвиток у здобувачів вищої освіти наступних

- **компетентностей:**

- здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів);
- знання правових способів вирішення конфліктів, що виникають під час діяльності суб'єкта малого підприємництва;
- здатність оцінювати перспективи обрання різних способів вирішення конфліктів;
- вміння інформувати інших осіб про зміст, процедуру, переваги, наслідки обрання певного способу вирішення конфліктів;

- **м'яких навичок (soft skills):**

- комунікативні навички;
- презентаційні навички;
- вміння працювати в команді;
- вміння формувати власну думку та приймати рішення;
- когнітивна гнучкість та адаптивність.

- **результатів навчання**

- вміти виявляти, пропонувати рішення та попереджати конфліктні ситуації, що виникають під час діяльності суб'єкта малого підприємництва;
- вміти здійснювати захист власних прав та інтересів в процесі організації та здійснення підприємницької діяльності через суб'єкта малого підприємництва.

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Змістовний модуль 1. Виявлення, діагностика та попередження конфліктів.

Тема 1. Поняття та види конфліктів

Поняття конфлікту в суспільстві. Необхідні і достатні умови виникнення конфлікту. Основні сфери прояву конфліктів. Основні групи конфліктів у суспільстві. Типи конфліктних ситуацій. Характеристика протиборства суб'єктів соціальної взаємодії.

Тема 2. Структура та функції конфлікту

Структура конфлікту. Об'єктивна підструктура конфлікту. Суб'єктивна підструктура конфлікту. Предмет й об'єкт конфлікту. Учасники конфлікту (мотиви, цілі, установки тощо).

Функції юридичного конфлікту (матеріальна, духовна, сигнальна, інформаційна, диференційна, динамічна).

Тема 3. Динаміка конфлікту

Етапи конфлікту, їх динаміка. Латентний період конфлікту. Стадія відкритого протиборства. Ескалація конфлікту, психологічні ознаки. Етап припинення конфліктних дій: різні варіанти.

Тема 4. Стратегії поведінки в конфлікті

Основні стратегії поведінки конфліктантів (співробітництво, суперництво, компроміс, ухилення, пристосування). Тактики впливу на опонента (фізичне насильство, психологічний тиск, демонстрація дій, дружельюбність). Методики подолання негативних емоцій у конфлікті.

Тема 5. Підходи та технології виявлення і діагностики конфлікту

Виявлення суперечностей. Діагностика конфлікту. Етапи аналізу конфліктів. Інформаційний підхід до вивчення конфліктів.

Тема 6. Сутність профілактики та передумови успішності запобігання конфліктам

Попередження конфліктів в процесі організації та здійснення підприємницької діяльності через суб'єкта малого підприємництва. Технології попередження конфліктів. Ознаки назріваючого в організації конфлікту. Розвиток культури спілкування як один із важливих чинників профілактики конфліктів. Конструктивна критика. «Конфліктогени» спілкування. Роль взаєморозуміння у міжособистісних відносинах.

Змістовний модуль 2. Обрання ефективного способу вирішення конфліктів.

Тема 7. Способи та правові засади вирішення конфліктів у сфері малого підприємництва

Етапи регулювання конфлікту. Технології регулювання та вирішення конфлікту. Принципи управління конфліктами. Негативні фактори прийняття конструктивних рішень щодо конфлікту. Способи вирішення конфліктів: загальна характеристика, особливості.

Тема 8. Переговорний процес як спосіб розв'язання конфліктів

Переговори у вирішенні конфліктів. Організація переговорів. Моделі поведінки в переговорному процесі. Маніпуляції та їх види: засновані на правилах пристойності, направлені на приниження опонента. Основні стратегії і тактики в переговорному процесі. Прийоми тактики «вичавлювання поступки».

Тема 9. Претензійний порядок врегулювання спору

Претензійний порядок врегулювання спорів як особливий вид переговорів. Правове регулювання претензійного порядку врегулювання спорів в Україні. Претензія як спосіб досудового врегулювання спорів. Порядок і строки розгляду претензії. Повідомлення заявника про результати розгляду претензії.

Тема 10. Вирішення конфліктів (спорів) за допомогою медіації

Поняття посередництва у вирішенні конфліктів. Прийоми посередництва в конфліктах. Медіація та її принципи. Функції медіатора: аналітична, аудіо-візуальна, організаторська, функція «генератора ідей», функція розширення ресурсів опонентів, експертна, навчальна.

Тема 11. Інші альтернативні способи вирішення конфлікту у сфері малого підприємництва

Підходи альтернативного розв'язання спорів. Сутність правових категорій у сфері альтернативних засобів вирішення спорів. Посередництво як спосіб альтернативного вирішення правових спорів. Фасилітація як вид посередництва. Консиліація як вид посередництва. Арбітраж як спосіб альтернативного вирішення правових спорів. Третейський суд. Комбіновані способи альтернативного вирішення правових спорів. Бізнес-омбудсмен, громадські організації (профспілки, комісії по розв'язанню трудових спорів і конфліктів), професійні медіатори-конфліктологи, офіційний статус яких закріплено у чинному законодавстві країни.

Тема 12. Вирішення конфліктів (спорів) в судовому порядку

Загальні положення про судовий порядок вирішення конфліктів. Вирішення конфліктів господарськими судами. Вирішення конфліктів адміністративними судами. Вирішення конфліктів загальними судами. Вирішення конфліктів Європейським судом з прав людини.

Тема 13. Оцінка перспектив обрання різних способів вирішення конфлікту

Аналіз конфлікту та прогноз різних варіантів його розвитку. Оцінка перспектив вирішення конфлікту. Вироблення програми «мінімум» та «максимум», а також обговорення її з опонентами. Оцінка ризиків. Обрання найкращого способу вирішення конфлікту.

3. ЗАВДАННЯ ДЛЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Практичне заняття 1.

Тема 1. Поняття та види конфліктів

Контрольні питання:

1. Сутність конфлікту в суспільстві.
2. Необхідні і достатні умови виникнення конфлікту.
3. Основні сфери прояву конфліктів.
4. Основні групи конфліктів у суспільстві.
5. Типи конфліктних ситуацій.
6. Характеристика протистояння суб'єктів соціальної взаємодії.

Практичні завдання

Завдання 1.

Проаналізуйте умови виникнення конфлікту в суспільстві.

Завдання 2.

Проаналізуйте поняття: «конфліктна ситуація» і «інцидент», розкрийте їх взаємозв'язок.

Завдання 3.

Здійсніть типологію юридичних конфліктів за: галузями права, системою державних правозастосовчих або правоохоронних органів і установ, тощо. Наведіть приклади.

Завдання 4.

Охарактеризуйте такі види конфліктів як: політичний, трудовий, екологічний. Наведіть приклади.

Завдання 5.

Охарактеризуйте особливості взаємозв'язку злочину і конфлікту

Корисні посилання для самостійного опрацювання

1. Конфліктологія: Конспект лекцій. Для підготовки магістрів усіх форм навчання /В.Я.Галаган, В.Ф.Орлов, О.М.Отіч. К.: ДЕТУТ, 2008. 293 с. URL: <https://cutt.ly/69k7VRs>. С. 12-65.

Практичне заняття 2.

Тема 2. Структура та функції конфлікту

Контрольні питання:

1. Аналіз структурних характеристик конфлікту.
2. Об'єктивні та суб'єктивні характеристики конфлікту.
3. Складність виділення предмета й об'єкта конфлікту.

4. Характеристики учасників конфлікту.
5. Функції юридичного конфлікту.

Практичні завдання

Завдання 1.

Охарактеризуйте та наведіть приклади суб'єкта конфлікту (конфліктанта) та непрямих учасників конфлікту.

Завдання 2.

Надайте визначення об'єкта конфлікту та розкрийте, які характеристики має об'єкт конфлікту.

Завдання 3.

Надайте визначення предмета конфлікту та розкрийте, які характеристики має предмет конфлікту.

Завдання 4.

Охарактеризуйте соціально-психологічне середовище як складову конфлікту.

Завдання 5.

Розкрийте які функції виконує конфлікт, які функції конфлікту належать до позитивних, а які до негативних.

Корисні посилання для самостійного опрацювання

1. Конфліктологія: Конспект лекцій. Для підготовки магістрів усіх форм навчання /В.Я.Галаган, В.Ф.Орлов, О.М.Отіч. К.: ДЕТУТ, 2008. 293 с. URL: <https://cutt.ly/69k7VRs>. С. 12-23, 65-93.

Практичне заняття 3.

Тема 3. Динаміка конфлікту

Контрольні питання:

1. Аналіз динамічних етапів конфлікту.
2. Латентний період конфлікту: характеристика, ознаки, стадії.
3. Стадія відкритого протиборства: з чого розпочинається, характеристика, стадії.
4. Ескалація конфлікту: характеристика, істотні моменти ескалації конфлікту.
5. Генералізація конфлікту.
6. Основна передумова завершення конфлікту.
7. Умови, необхідні для улагодження конфлікту.
8. Післяконфліктна стадія конфлікту.

Практичні завдання

Завдання 1.

Назвіть стадії соціального напруження та дайте їх характеристику.

Завдання 2.

Охарактеризуйте інцидент як механізм, який "запускає" конфліктну взаємодію.

Завдання 3.

Розкрийте латентний період конфлікту, стадію відкритого протиборства, ескалацію конфлікту.

Завдання 4.

Назвіть форми завершення конфлікту та дайте їх характеристику.

Завдання 5.

Розкрийте післяконфліктну стадію конфлікту: коли настає повна нормалізація відносин, коли відбувається часткова нормалізація відносин, післяконфліктний синдром.

Корисні посилання для самостійного опрацювання

1. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо роботи з конфліктами в державних органах: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 20.06.2022р. № 46-22. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0046859-22#Text>

2. Семенова А. В., Гурін Р. С., Осипова Т. Д. Основи психології і педагогіки: Навч. посібник. К.: Знання, 2006. С. 154-163.

3. Ємельяненко Л.М., Петюх В.М., Торгова Л.В., Гриненко А.М. Конфліктологія: Навч. посібник / За заг. ред. В.М.Петюха, Л.В.Торгової. К.: КНЕУ, 2005. С. 7 – 22.

4. Орлянський В.С. Конфліктологія. Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2007. С. 19 – 53.

Практичне заняття 4.

Тема 4. Стратегії поведінки в конфлікті

Контрольні питання:

2. Тактики впливу на опонента.
3. Стилi поведінки учасників конфлікту.
4. Методики подолання негативних емоцій у конфлікті.

Практичні завдання

Завдання 1.

Проаналізуйте співробітництво, суперництво, компроміс, ухилення як стратегію поведінки в конфліктах.

Завдання 2.

Проаналізуйте відомі вам тактики впливу на опонента.

Завдання 3.

Гра «Поведінка в конфлікті»

- сформулювати поняття про види поведінки в конфлікті;
- показати основні психологічні фактори, що визначають конфлікт;
- вчитися вибирати адекватні стилі поведінки в конфлікті в конативной (поведінкової) системі міжособистісної взаємодії.

Викладач ділить всіх учасників на п'ять груп, в кожній вибирається її представник, якому викладач дає одну з п'яти карток з назвою певного стилю поведінки в конфлікті з відповідним девізом:

- Стиль «Конкуренція»: «Щоб я переміг, ти повинен програти».
- Стиль «Пристосування»: «Щоб ти виграв, я повинен програти».
- Стиль «Компроміс»: «Щоб кожен з нас щось виграв, кожен з нас повинен щось програти».
- Стиль «Співпраця»: «Щоб виграв я, ти теж повинен виграти».
- Стиль «Уникнення»: «Мені все одно, виграєш ти або програєш, але я знаю, що в цьому участі не беру».

Кожна група обговорює і готує сценку, в якій демонструється запропонований їй вид поведінки в конфлікті.

Обговорення: проводиться у формі відповідей на питання:

- Як даний вид поведінки в конфлікті вплинув на емоційний стан, на почуття його учасників?
- Чи могли інші види поведінки в цій ситуації бути більш корисними для учасників?
- Що змушує людей вибрати той чи інший стиль поведінки в конфлікті?
- Який стиль найконструктивніший для взаємин людей?

Корисні посилання для самостійного опрацювання

1. Конфліктологія: Конспект лекцій. Для підготовки магістрів усіх форм навчання /В.Я.Галаган, В.Ф.Орлов, О.М.Отич. К.: ДЕТУТ, 2008. 293 с. URL: <https://cutt.ly/69k7VRs>. С. 93-136.

2. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо роботи з конфліктами в державних органах: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 20.06.2022р. № 46-22. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0046859-22#Text>

Практичне заняття 5.

Тема 5. Підходи та технології виявлення і діагностики конфлікту

Контрольні питання:

1. Виявлення суперечностей.
2. Діагностика конфлікту.
3. Етапи аналізу конфліктів.
4. Інформаційний підхід до вивчення конфліктів.

Практичні завдання

Завдання 1.

Опишіть підходи виявлення і діагностики конфлікту: «Внутрішній конфлікт людини, яка хоче започаткувати свій бізнес в тій же ніше, що здійснює

діяльність підприємство, на якому зараз працює. Атмосфера в колективі чудова, конфліктів на роботі не має».

Завдання 2.

Визначте технології виявлення та діагностики конфлікту.

На підприємстві працює два спеціаліста з публічних закупівель Сергій та Андрій. Сергій працює на підприємстві 5 років, а Андрія було прийнято нещодавно.

Керівник попросив Андрія підготувати відповідну документацію для проведення публічних закупівель, в цей час Сергій запропонував підготувати все необхідне самостійно, зазначивши, що Андрій "новенький" і поки не розбирається в специфіці їх підприємства. Керівник погодився з Сергієм і запропонував Андрію зараз спостерігати за процесом, а якщо виникнуть питання щоб звернувся до Сергія або безпосередньо до нього. Проте Андрій образився на Сергія і вирішив «розібратися по чоловіче» з Сергієм.

Завдання 3.

Розкрийте інформаційний підхід до вивчення конфліктів.

Корисні посилання для самостійного опрацювання

Про затвердження Методичних рекомендацій щодо роботи з конфліктами в державних органах: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 20.06.2022р. № 46-22. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0046859-22#Text>

Практичне заняття 6.

Тема 6. Сутність профілактики та передумови успішності запобігання конфліктам

Контрольні питання:

1. Поняття: «прогнозування конфлікту», «попередження конфлікту», «регулювання конфлікту».
2. Попередження конфліктів в процесі організації та здійснення підприємницької діяльності через суб'єкта малого підприємництва.
3. Технології попередження конфліктів.
4. Ознаки назріваючого в організації конфлікту.
5. Розвиток культури спілкування як один із важливих чинників профілактики конфліктів.
6. Конструктивна критика.
7. «Конфліктогени» спілкування.
7. Роль взаєморозуміння у міжособистісних відносинах.

Практичні завдання

Завдання 1.

Підготуйте проект локального документу підприємства щодо попередження / розв'язання типових предконфліктних ситуацій на підприємстві.

Завдання 2.

Назвіть ознаки назріваючого в організації конфлікту, їх причини та вкажіть способи попередження конфліктів, з різними суб'єктами конфліктної взаємодії на підприємстві.

Завдання 3.

Співробітник Р. з самого початку роботи у дослідницькій лабораторії університету проявив себе як талановитий молодий фахівець. Він відразу заслужив повагу і навіть любов керівництва, став швидко просуватися по службовій драбині, випереджуючи старших за віком колег. До того ж він володів привабливою зовнішністю, був легкий у спілкуванні, здавалося, неможливо знайти в цій людині будь якої вади. Спочатку всі були у захваті від нього, прагнули до спілкування. Але чим яскравіше був його успіх, тим неоднозначніше відбувалося ставлення до нього колег: стали говорити, що насправді причина не в його талантах, а в тому, що йому складають протекцію впливові люди, що йому просто щастить тощо.

Проаналізуйте ситуацію, зазначте причини назріваючого конфлікту та способи його попередження.

Завдання 4.

Ділова гра «Конфлікт на промисловому підприємстві».

Корисні посилання для самостійного опрацювання

1. Конфліктологія: Конспект лекцій. Для підготовки магістрів усіх форм навчання /В.Я.Галаган, В.Ф.Орлов, О.М.Отіч. К.: ДЕТУТ, 2008. 293 с. URL: <https://cutt.ly/69k7VRs>. С. 206-246.

2. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо роботи з конфліктами в державних органах: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 20.06.2022р. № 46-22. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0046859-22#Text>

Практичне заняття 7.

Тема 7. Способи та правові засади вирішення конфліктів у сфері малого підприємництва

Контрольні питання:

1. Етапи регулювання конфлікту.
2. Технології регулювання та вирішення конфлікту.
3. Принципи управління конфліктами.
4. Негативні фактори прийняття конструктивних рішень щодо конфлікту.
5. Способи вирішення конфліктів: загальна характеристика, особливості.

Практичні завдання

Завдання 1.

Визначте, який спосіб вирішення конфлікту ілюструє кожне прислів'я, які відображають різні стратегії виходу з конфлікту

Прислів'я: Око за око, зуб за зуб. Моя хата скраю, нічого не знаю. Гуртом і батька добре бити. Умій сказати, умій і змовчати. З усіма добрий – собі лихий.

Завдання 2.

Міні-кейси щодо запобігання виникнення конфліктної ситуації. Запропоновані конфліктні ситуації узяті з реального життя. Прочитайте кожен ситуацію і вирішіть, яка фраза зі стовпчика праворуч найкраще розкриває прихований зміст висловлювань. Правильно обраний варіант дасть можливість запобігти конфліктній ситуації та продовжити щире бесіду з умовним співрозмовником.

Обґрунтуйте свою відповідь.

<i>Конфліктні ситуації (висловлення)</i>	<i>Варіанти фраз для підтримки розмови</i>
1. Керівник проектної групи пояснює молодому працівникові, що треба дотримуватися встановлених правил, а не чинити на власний розсуд. Працівник роздратовано відповідає: „Ви закликаєте до творчості, а самі перешкоджаєте будь-якій ініціативі”	а) Чому Ви не радитеся зі мною, перш ніж щось розпочати? б) Ви не задоволені тим, що я роблю Вам зауваження? в) Очевидно, мені потрібно більше вчити Вас. г) Ви вважаєте, що рутинну роботу повинен робити хтось інший?
2. У бесіді з керівником молода робітниця скаржилася на труднощі в колективі. Наприкінці бесіди вона сказала: „Багато хто, кого я вважала друзями, виявилися зовсім не тими, за кого я їх приймала”. Потім, поміркувавши, додала: „Може, я занадто багато очікую від тих, з ким близько спілкуюся?”	а) Ви думаєте, що треба піти з колективу? б) Коли пізнаєш людей ближче, утрачаєш до них інтерес. в) Вам здається, що не слід очікувати від людей досить багато? г) Ви думаєте, що якщо підете, то Ваші проблеми будуть розв’язані?
3. Сорокап’ятирічний чоловік із захопленням вигукує: „Я працював у багатьох організаціях. Зрештою, я зрозумів, що краще, ніж це місце, мені й бажати не слід”	а) Ви багато очікуєте від цієї організації? б) Вам, очевидно, не подобалися попередні місця. в) Дивлячись як порівнювати. г) Ви, ймовірно, довго на одному місці не працювали.
4. Тридцятирічний чоловік говорить своєму начальникові: „Я не боюся роботи: хоча, щоправда, не всяка робота мені подобається. Робота, з якою впорається кожний, мені не по душі”.	а) Ви думаєте, що здатні на більше? б) Ви вважаєте себе здібнішим за інших? в) Ви прагнете виділитися. г) Ви вважаєте, що Вас недооцінюють?
5. Помічник, жінка середніх років, сказала, коли менеджер нагадав їй, що вже вдруге цікавиться про потрібний документ: „Адже ж я хочу зробити якомога краще. Ви ж знаєте, я не можу працювати абияк! Якщо тепер я не влаштуую Вас, скажіть мені про це”	а) Ви нервуєте. б) Ви відчуваєте, що до вас змінилося ставлення з боку начальника? в) Ви вважаєте, що Вам стало важко тут працювати? г) Чому Ви робите такі висновки?

<p>6. У бесіді з керівником щойно призначений менеджер сказав: „З перших днів на новому місці мене захопив паперовий потік. Спочатку думалося: це від того, що я новачок, не опанував мудрості керування. Потім зрозумів, що напням, який я очолюю, нашій справі не потрібен”</p>	<p>а) Ви зрозуміли, що треба змінити режим роботи? б) Ви розчарувалися в цій роботі? в) У Вас поганий настрій? г) Ви вважаєте, що Ви здатні на щось більше?</p>
<p>7. Один співробітник говорить начальнику: „Я не хочу працювати разом з Петуховим. Він ледар, занадто багато думає про себе, а сам скаржиться, що йому не допомагають. Мені набридло робити за нього роботу”</p>	<p>а) Ви вважаєте, що Петухова треба підтягти? б) Петухов не хоче працювати з Вами, чи не так? в) Ви вважаєте, що Петухов вносить розлад? г) Ви думаєте, що Петухову краще піти?</p>
<p>8. Молодий співробітник уже місяць працює в команді. Під час бесіди з керівником він сказав: „Я не знаю, чому, але я не почуваю себе повноправним членом команди. Усі приємні люди, однак вони якось замкнулися в тісне коло, я почуваюся чужим серед них. Можливо все це мені здається? Не знаю”</p>	<p>а) Чому б Вам не зробити їм що-небудь приємне? б) Вам не здається, що команда Вас не приймає? в) Здається, що Ви чимось не подобаєтеся членам команди. г) Ви думаєте, що вони повинні вважати Вас своїм?</p>
<p>9. Менеджер з фінансування сказав своєму начальникові: „Я вже давно працюю на цій посаді і не пам'ятаю випадку, щоб мене змушували переробляти мій звіт. Ви перший, хто це зробив. Можливо, у звіті є якісь неточності, ніхто від них не застрахований. Але переробляти усе!..”</p>	<p>а) Ви вважаєте, що несправедливо змушувати Вас усувати помилки? б) Сподіваюся, Ви перевірили звіт перед тим, як показати його мені? в) Вам здається, що Вас обвинувачують за дрібні неточності? г) Ви вважаєте, що я занадто чіпляюся?</p>
<p>10. Молодого співробітника, що допустив брак, викликали для пояснення. Увійшовши до керівника, він сказав: „Не розумію, навіщо Ви викликали мене. Я ні на що не скаржуся, крім того, мене відірвали від роботи. Прошу Вас: не затримуйте мене, робота не виконується”</p>	<p>а) Ви вважаєте, що допомоги Вам не треба? б) Ви не вірите, що Вам допоможуть? в) Ви думаєте, що Вам будуть читати нотацію? г) Не робіть поспішних висновків</p>

Корисні посилання для самостійного опрацювання

1. Конфліктологія: Конспект лекцій. Для підготовки магістрів усіх форм навчання /В.Я.Галаган, В.Ф.Орлов, О.М.Отич. К.: ДЕДУТ, 2008. 293 с. URL: <https://cutt.ly/69k7VRs>. С. 136-206.

Практичне заняття 8.
Тема 8. Переговорний процес як спосіб розв'язання конфліктів

Контрольні питання:

1. Основні етапи переговорного процесу.
2. Основні моделі поведінки в переговорному процесі та їх характеристика.
3. Маніпуляції та їх види: засновані на правилах пристойності, направлені на пониження опонента.
4. Основні стратегії і тактики в переговорному процесі.
5. Прийоми тактики «вичавлювання поступки».

Практичні завдання

Завдання 1.

Розкрийте соціальну природу феномену переговорів.

Завдання 2.

Підготуйте порівняльну таблицю «Стили переговорів».

Завдання 3.

Розкрийте основні моделі поведінки в переговорному процесі.

Завдання 4.

Розкрийте основні стратегії і тактики в переговорному процесі.

Завдання 5.

Ситуаційно-рольова гра «Переговори».

Корисні посилання для самостійного опрацювання

1. Альтернативні способи вирішення цивільних спорів за законодавством України : навчальний посібник / Верба-Сидор О. Б., Воробель У. Б., Грабар Н. М., Дутко А. О., Юркевич Ю. М.; за ред. канд. юрид. наук, доц. О. Б. Верби-Сидор. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 416 с. URL: http://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/3835/1/verba-sydor_26-05-21.pdf С. 80 – 106.

Практичне заняття 9.
Тема 9. Претензійний порядок врегулювання спору

Контрольні питання:

1. Претензійний порядок врегулювання спорів як особливий вид переговорів.
2. Правове регулювання претензійного порядку врегулювання спорів в Україні.
3. Претензія як спосіб досудового врегулювання спорів.
4. Порядок і строки розгляду претензії.
5. Повідомлення заявника про результати розгляду претензії.

Практичні завдання

Завдання 1.

Проаналізувати проблеми правового регулювання претензійного порядку врегулювання спорів в Україні

Завдання 2.

Проаналізувати досвід окремої іноземної країни щодо використання претензії як особливого інструменту врегулювання спорів

Завдання 3.

ТОВ «Х» уклало з ФОП договір поставки, за яким прийняло зобов'язання поставити на протязі одного року товар відповідними частинами, а покупець – прийняти товар і сплатити за нього певну грошову суму. ТОВ «Х» своєчасно виконувало графік поставки товару. Натомість, інша сторона договору – ФОП, незважаючи на низку попереджень, постійно порушувала строки оплати товару, а остання партія поставленого товару була оплачена лише частково.

Дайте відповідь:

- 1) чи обов'язковим є звернення до суду за вирішенням ситуації, що склалася з приводу неналежного виконання договору поставки?
- 2) які існують варіанти позасудового захисту прав ТОВ «Х»?
- 3) які способи захисту прав і інтересів ТОВ «Х» є найбільш ефективними у наведеній ситуації;
- 4) підготувати проєкт претензії до ФОП.

Корисні посилання для самостійного опрацювання

1. Альтернативні способи вирішення цивільних спорів за законодавством України : навчальний посібник / Верба-Сидор О. Б., Воробель У. Б., Грабар Н. М., Дутко А. О., Юркевич Ю. М.; за ред. канд. юрид. наук, доц. О. Б. Верби-Сидор. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 416 с. URL: http://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/3835/1/verba-sydor_26-05-21.pdf С. 106 – 119.

2. Про порядок ведення претензійної та позовної роботи на підприємстві, в установі, організації: Рекомендації Мін'юст України від 23.01.2007 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v14_7323-07#Text

3. Коли досудове врегулювання суперечки є обов'язковим? URL: <https://firstlegal.com.ua/koli-dosudove-vregulyuvannya-superechki-ye-obov-yazkovim/>

Практичне заняття 10.

Тема 10. Вирішення конфліктів (спорів) за допомогою медіації

Контрольні питання:

1. Поняття посередництва у вирішенні конфліктів.
2. Прийоми посередництва в конфліктах.
3. Медіація та її принципи.
4. Функції медіатора: аналітична, аудіо-візуальна, організаторська, функція «генератора ідей», функція розширення ресурсів опонентів, експертна, навчальна.

Практичні завдання

Завдання 1.

Розкрийте технологію конфліктного медіаторингу.

Завдання 2.

Охарактеризуйте стадії медіаторингу.

Завдання 3.

Розкрийте вимоги до особи медіатора.

Завдання 4.

Підготувати порівняльну таблицю «Учасники медіації: медіатор, адвокат, перекладач, фахівець (експерт)» за такими критеріями: роль, значення, права та обов'язки, категорії спорів, вплив на результат медіації

Корисні посилання для самостійного опрацювання

1. Медіація в законі: як працюватиме новий інститут. URL: <https://mind.ua/openmind/20233346-mediaciya-v-zakoni-yak-pracyuvatime-novij-institut>

2. Альтернативні способи вирішення цивільних спорів за законодавством України : навчальний посібник / Верба-Сидор О. Б., Воробель У. Б., Грабар Н. М., Дутко А. О., Юркевич Ю. М.; за ред. канд. юрид. наук, доц. О. Б. Верби-Сидор. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 416 с. URL: http://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/3835/1/verba-sydor_26-05-21.pdf С. 129 – 250.

3. Медіація у професійній діяльності юриста : підручник / авт. кол.: Т. Білик, Р. Гаврилюк, І. Городиський [та ін.] ; за ред. Н. Крестовської, Л. Романадзе. Одеса : Екологія, 2019. 456 с. : іл.

Практичне заняття 11.

Тема 11. Інші альтернативні способи вирішення конфлікту у сфері малого підприємництва

Контрольні питання:

1. Підходи альтернативного розв'язання спорів.
2. Сутність правових категорій у сфері альтернативних засобів вирішення спорів.
3. Посередництво як спосіб альтернативного вирішення правових спорів
4. Фасилітація як вид посередництва
5. Консиліація як вид посередництва
6. Арбітраж як спосіб альтернативного вирішення правових спорів
7. Третейський суд.
8. Комбіновані способи альтернативного вирішення правових спорів
9. Бізнес-омбудсмен, громадські організації (профспілки, комісії по розв'язанню трудових спорів і конфліктів), професійні медіатори-

конфліктологи, офіційний статус яких закріплено у чинному законодавстві країни.

Практичні завдання

Завдання 1.

Проаналізувати сучасні тенденції правового регулювання альтернативних засобів вирішення спорів в системі захисту права

Завдання 2.

Проаналізувати спільні риси та відмінності між фасилітацією та модерацією

Завдання 3.

Проаналізувати співвідношення таких видів посередництва як «медіація та «консиліація»

Завдання 4.

Підготувати порівняльну таблицю «Комбіновані способи альтернативного вирішення спорів

Завдання 5.

Розкрити риси, що характеризують третейські суди та процедуру вирішення спорів третейськими судами

Завдання 6.

Розкрити відмежування третейських судів від державних судів та порядку відправлення державними судами правосуддя в сфері цивільно-правових відносин.

Завдання 7.

Розкрити особливості альтернативних засобів вирішення спорів у різноманітних сферах суспільного життя.

Корисні посилання для самостійного опрацювання

Альтернативні способи вирішення цивільних спорів за законодавством України : навчальний посібник / Верба-Сидор О. Б., Воробель У. Б., Грабар Н. М., Дутко А. О., Юркевич Ю. М.; за ред. канд. юрид. наук, доц. О. Б. Верби-Сидор. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 416 с. URL: http://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/3835/1/verba-sydor_26-05-21.pdf С. 120-128, 251-352

Практичне заняття 12.

Тема 12. Вирішення конфліктів (спорів) в судовому порядку

Контрольні питання:

1. Загальні положення про судовий порядок вирішення конфліктів.
2. Вирішення конфліктів господарськими судами.
3. Вирішення конфліктів адміністративними судами.
4. Вирішення конфліктів загальними судами.
5. Вирішення конфліктів Європейським судом з прав людини.

Практичні завдання

Завдання 1.

Зробіть таблицю порівняння таких процесів вирішення спору, як: переговори, медіація, судовий розгляд за такими критеріями: підстави, характер, початок, труднощі, тривалість, ступень контролю сторін над результатом і процесом, регулювання, роль юристів, роль нейтральної третьої сторони, ризику, порядок формалізації результату, відносини між сторонами.

Завдання 2.

Розкрийте особливості вирішення конфліктів Європейським судом з прав людини.

Завдання 3.

Охарактеризуйте судовий порядок вирішення конфліктів в залежності від підсудності.

Корисні посилання для самостійного опрацювання

1. Врегулювання спорів за участю судді: «Що?» і «Як?». URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/sudova-praktika/vregulyuvannya-sporiv-za-uchastyu-suddi-shcho-i-yak.html>

2. Врегулювання спору за участі судді та медіація: що спільного в цих інститутах. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/136233-vregulyuvannya-sporu-za-uchasti-suddi-ta-mediatsiya-scho-spilnogo-v-tsikh-institutakh-74be0d>

3. Особливості конфлікту інтересів у діяльності судді та рекомендації щодо його запобігання і врегулювання у типових ситуаціях. URL: <http://rsu.gov.ua/uploads/article/posibnikosoblivosti-konfliktu-in-b28c61bd3c.pdf>

4. Медіація як досудова альтернатива, або врегулювання спору за участю судді на початку розгляду справи по суті. URL: <https://zib.com.ua/ua/149691.html>

Практичне заняття 13.

Тема 13. Оцінка перспектив обрання різних способів вирішення конфлікту

Контрольні питання:

1. Аналіз конфлікту та прогноз різних варіантів його розвитку.
2. Оцінка перспектив вирішення конфлікту.
3. Вироблення програми «мінімум» та «максимум», а також обговорення її з опонентами.
4. Оцінка ризиків. Обрання найкращого способу вирішення конфлікту.

Практичні завдання

Завдання 1.

Розкрийте ризики та перспективи обрання відповідного способу вирішення конфлікту.

Завдання 2.

Опішіть алгоритм обрання найкращого способу вирішення конфлікту.

Корисні посилання для самостійного опрацювання

1. Альтернативні способи вирішення цивільних спорів за законодавством України : навчальний посібник / Верба-Сидор О. Б., Воробель У. Б., Грабар Н. М., Дутко А. О., Юркевич Ю. М.; за ред. канд. юрид. наук, доц. О. Б. Верби-Сидор. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 416 с. URL: http://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/3835/1/verba-sydor_26-05-21.pdf

2. Медіація як досудова альтернатива, або врегулювання спору за участю судді на початку розгляду справи по суті. URL: <https://zib.com.ua/ua/149691.html>

Практичне заняття 14. Узагальнення пройденого матеріалу

Узагальнення пройденого матеріалу. Обговорення проблемних питань курсу. Презентація результатів виконання самостійної роботи. Підготовка та виконання модульної контрольної роботи. Рефлексія.

4. ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Самостійна робота (далі – СР) за дисципліною готується на протязі вивчення курсу, захист/презентація СР здобувача відбувається на останньому практичному занятті. СР здійснюється у формі проведення дослідження щодо юридичних способів вирішення конфліктів суб'єктів малого підприємництва (сфера конфлікту обирається здобувачем самостійно з попереднім погодженням з викладачем, наприклад: страхова діяльність, сфера обслуговування тощо). Основна мета виконання СР – дослідити юридичні способи вирішення конфліктів.

СР виконується здобувачами освіти самостійно. Кожен здобувач проводить дослідження обраного виду конфлікту з використанням інтернет ресурсів, періодичних публікацій та наукової літератури.

Як результат роботи оформлюється презентація/реферат, який повинен містити наступні складові: вступ (де повинне міститися обґрунтування актуальності; мета і завдання дослідження); основна частина (основна характеристика можливих конфліктів та юридичних способів їх вирішення, аналіз наукової літератури, аналіз практики), висновки (де повинні міститися пропозиції щодо врегулювання конфліктів, підготовка практичних рекомендацій та консультацій тощо).

Реферат готується в електронному вигляді. Вимоги до оформлення реферату: шрифт Times New Roman 14, одинарний інтервал, поля: ліве – 30 мм, праве – 10 мм, верхнє – 20 мм, нижнє – 20 мм. Обсяг – не більше 15 сторінок. Кожна структурна частина роботи повинна починатися з нової сторінки. На титульному аркуші, окрім загальнообов'язкових формулювань, повинні бути

вказані: тематика дослідження; ПІБ здобувачів, які виконували дану роботу (напроти кожного здобувача слід вказати вид виконаної ним роботи).

5. МЕТОДИ І ФОРМИ КОНТРОЛЮ, КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАТЬ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Організація та оцінювання навчання визначена «Порядком оцінювання знань здобувачів вищої освіти у Донецькому національному університеті імені Василя Стуса» та «Положенням про організацію освітньої діяльності у Донецькому національному університеті імені Василя Стуса».

При викладанні дисципліни «Юридичні способи вирішення конфліктів» використовуються такі методи поточного контролю: усне та письмове опитування (у тому числі тестування); дискусії; робота в групах; правова оцінка ситуацій; ділові ігри; індивідуальні завдання; модульна контрольна робота тощо.

Загальна підсумкова (залікова) оцінка з навчальної дисципліни виставляється відповідно до методики накопичення балів за результатами поточного контролю. **Форма контролю – ЗАЛІК.**

Результати навчальних досягнень за навчальною дисципліною здобувачів вищої освіти здійснюється за критеріями, що запроваджені в університеті за 100бальною шкалою, шкалою ЄКТС та національною шкалою, що доводяться до відома здобувачів вищої освіти на першому занятті. Загальна оцінка визначається як сума балів за всі виконані завдання протягом семестру. Мінімальна кількість балів для заліку 60.

Максимальна кількість балів, яку може набрати здобувач вищої освіти за дисципліною складає **100 балів**, з яких,

- за організаційно-навчальну роботу в аудиторії – **70 балів** максимально, з них: 1-й змістовний модуль – 30 балів; 2-й змістовний модуль – 40 балів;
- за самостійну роботу – **20 балів** максимально;
- за модульну роботу – **10 балів** максимально.

Здобувач вищої освіти має право замінити будь-який вид роботи протягом семестру на **індивідуальне завдання** з оприлюдненням результатів:

✓ *участі у дебатах/турнірах за тематикою дисципліни* – зараховується при умові наявності підтверджуючого сертифіката/диплома за зайняте 1 місце (40 балів) / 2 місце (35 балів) / 3 місце (30 балів), учасника дебатів/турніру (20 балів);

✓ *підготовка та проведення ділової гри з дисципліни* (15-20 балів)

Види та опис гри міститься в Силабусі. Критерії оцінювання ділової гри з орієнтацією на комплекс знань, умінь та навичок, що оцінюються:

- інформативна місткість, повнота виступів – 2-4 бали;
- вільна орієнтація у матеріалі – 2-4 бали;
- аргументованість, доказовість, переконливість висновків – 2-4 бали;
- якість представлення результатів (чіткість, логічність, уміння виділити головне) – 2-4 бали;

- активність – 1-2 бали;
- оригінальність, креативність та інноваційність підходу – 1-2 бали.

✓ **наукової роботи здобувача вищої освіти з дисципліни:** підготовки та опублікування наукової фахової статті до завершення навчання з дисципліни (40 балів); участі у науковій конференції з опублікуванням тез доповіді з дисципліни (15 балів); опублікування тез доповіді без участі в науковій конференції з дисципліни (10 балів); участь у науковій конференції (семінарі, науковому гуртку) без опублікування тез доповіді з дисципліни (5 балів); доповідь, реферат, презентація (3 бали), аналіз наукової літератури (3 бали).

Наукова стаття – вид самостійної роботи здобувача вищої освіти, в якій подаються проміжні або кінцеві результати, висвітлюються окремі питання з теми дослідження, фіксується науковий пріоритет автора.

Наукова стаття подається до редакції в завершеному вигляді відповідно до вимог, які публікуються в окремих номерах журналів або збірниках у вигляді пам'ятки автору. Оптимальний обсяг наукової статті (0,5-0,7 др. арк.). Рукопис статті повинен мати повну назву роботи, прізвище та ініціали автора, анотації, список використаної літератури. Вимоги до підготовки публікації у фаховому виданні можна подивитись, на прикладі *Вісника Запорізького національного університету. Юридичні науки* за посиланням <http://law.journalsofznu.zp.ua/>.

Відповідно до постанови Президії ВАК України від 15.01.2003 р. №705/1 наукові статті зараховуються як фахові при наявності таких необхідних структурних складових: постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями; аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття; формулювання цілей статті (постановка завдання); виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів; висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку; бібліографічні посилання.

Перелік видань, що віднесені до фахових, можна знайти за посиланням http://library2.stu.cn.ua/na_dopomogu_naukovcyu/ukrainsjki_fahovi_vidannya_v_mi_zhnarodnih_bazah_danih/yuridichni_naukovi_fahovi_vidannya/

Тези (від гр. tess. положення, твердження) – це коротко, точно, послідовно сформульовані ідеї, думки, положення наукової доповіді, повідомлення, статті або іншої наукової праці. Вони містять матеріали, положення, категорії, які автор вперше вводить у науковий обіг.

Тези доповіді можуть бути підготовлені на науково-практичні конференції, семінари, наукові гуртки юридичного спрямування. Наприклад: Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція здобувачів вищої освіти і молодих учених «Осінні юридичні читання – 2022. Сучасні проблеми законодавства, практики його застосування та юридичної науки», що проводиться юридичним факультетом Донецького національного університету імені Василя Стуса; ін. Обсяг тез становить, як правило, 2-3 сторінки друкованого тексту через 1-1,5 інтервали. *Вимоги до тез доповідей визначаються організаторами відповідних конференцій, семінарів, тощо і*

знаходяться в інформаційних листах відповідних конференції, семінарів тощо (на сайтах організаторів).

Аналіз наукової літератури спрямований на опанування освітньої програми, а саме: вміння аналізувати та синтезувати, надавати оцінку, використання інформаційних технологій.

Робота над аналізом наукової літератури обмежена тими джерелами, що мають безпосереднє відношення до заданого питання чи теми (погоджується з викладачем). Щонайменше третина джерел мають бути видані протягом останніх 3-х років, не потрібно надміру використовувати застарілі джерела. Джерела, що пропонуються здобувачем для аналізу заданого питання мають бути диференційовані з акцентом на наукові види. Зокрема, підручники, посібники, інформаційні видання мають займати в аналізі не більше 30 відсотків, решта джерел мають бути науковими: монографії, дисертації, автореферати дисертацій, наукові статті, тези доповідей на наукових конференціях тощо. Джерела, що пропонуються на аналіз повинні бути оформлені відповідно до встановлених вимог, які можна знайти за посиланням: <https://www.nas.gov.ua/publications/news/Documents/Radchenko-DSTU.pdf>. Аналіз літератури має супроводжуватись висвітленням та аналізом основних ідей авторів окремих джерел, містити кінцеве узагальнення та висновки здобувача.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-НАВЧАЛЬНА РОБОТА здобувачів в аудиторії оцінюється з урахуванням участі в практичних заняттях (виступи, доповнення, доповіді, реферати, правова оцінка ситуацій, тощо).

Організаційно-навчальна робота включає систематичну роботу на 14 практичних заняттях. Максимальна кількість балів за роботу на одному практичному занятті дорівнює 5 балам.

Критерії оцінювання відповідей щодо практичних завдань:

5 балів виставляється здобувачу, що показав всебічні та глибокі знання передбаченого програмою матеріалу, законодавства, основної та додаткової літератури, рекомендованої програмою курсу, що проявив творчі здібності в розумінні, викладенні та використанні програмного матеріалу.

4 бали виставляється здобувачу, що показав повні знання передбаченого програмою матеріалу, законодавства, що засвоїв основну літературу, рекомендованої програмою курсу, що виявив стабільний характер знань і здібності до їх самостійного заповнення та оновлення в ході усного виступу/доповнення/доповіді.

3 бали виставляється здобувачу, що показав знання основного матеріалу в обсязі навчальної програми, необхідному для майбутньої роботи, що засвоїв чинне законодавство і основну літературу, рекомендовану програмою курсу, що виявив здібності в ході усного виступу/доповнення/доповіді.

2 бали виставляється здобувачу, який показав певні знання основного матеріалу в обсязі навчальної програми, необхідному для майбутньої роботи, знайомий з чинним законодавством і основною літературою, рекомендованою програмою курсу, який проте припустився неточностей у відповіді на

теоретичні завдання, зокрема, неточність формулювань окремих понять, або який показав поверхневе знання одного з теоретичних питань. Цей бал виставляється і у разі недостатньо аргументованого викладення матеріалу, недостатньо чітко і послідовно висловленої відповіді.

1 бал виставляється здобувачу, який показав часткові знання основного матеріалу в обсязі навчальної програми, необхідному для майбутньої роботи, знайомий з основною літературою, рекомендованою програмою курсу, який проте припустився неточностей у відповіді на теоретичні завдання, зокрема, неточність формулювань окремих понять, або який показав поверхневе знання одного з теоретичних питань.

0,5 балів виставляється здобувачу, який показав знання тільки основних понять з навчальної програми, необхідному для майбутньої роботи.

0 балів виставляється здобувачу, який виявив істотні прогалини у знанні основного програмного матеріалу, що виражається у незнанні основних понять та положень навчального курсу, в невмінні пов'язати теоретичний матеріал з прикладами з чинного законодавства, юридичної практики або який відмовився відповідати.

Самостійна робота з навчальної дисципліни «Юридичні способи вирішення конфліктів» оцінюється у 20 балів.

Критерії оцінювання СР здобувача:

18-20 балів – глибоке теоретичне та практичне дослідження, на що вказує абсолютне знання і розуміння матеріалу, повнота розкриття питання, демонструє навички аналізу, узагальнення, критичного осмислення і сприйняття інформації, креативність, дослідження проведено в повному обсязі.

14-17 балів – знання і розуміння теоретичного матеріалу, повнота розкриття питання, демонструє навички аналізу, узагальнення, критичного осмислення і сприйняття інформації, дослідження проведено в повному обсязі.

9-13 балів – робота включає базовий теоретичний та практичний аспекти, відсутні суттєві недоліки у висвітленні питання, що досліджувалось.

5-8 балів – робота включає базовий теоретичний аспект, містить певні недоліки у висвітленні питання, що досліджувалось, яке досліджувалось.

1-4 балів – дослідження виконано неповністю, виклад матеріалу неточний, присутні суттєві недоліки у висвітленні питань. Робота базується на фрагментарних знаннях з курсу.

0 балів – Відсутність виконаного завдання.

Модульна контрольна робота проводиться на передостанньому/останньому тижні та складається з аналізу запропонованої конфліктної ситуації (розв'язання кейсу). Максимальна кількість балів становить – 10 балів.

Виконання модульної контрольної роботи передбачає розв'язання кейсу. Відмінне розв'язання кейсу надає можливість отримати 10 балів максимум:

у 8-10 балів оцінюється результат виконання визначених у кейсі завдань, який демонструє уміння чітко виявляти проблеми, формулювати ґрунтовні

оригінальні пропозиції щодо вирішення проблемної ситуації, заданої у кейсі, високу спроможність застосування здобутих теоретичних знань з дисципліни у практичних ситуаціях, використання цікавого додаткового фактичного матеріалу (наприклад, статистичних даних для обґрунтування власної позиції), уміння логічно, послідовно викладати своє бачення у процесі обговорення, здатність якісно подавати свою позицію у різних формах (наприклад, у вигляді презентації);

у 5-7 балів оцінюється результат виконання визначених у кейсі завдань, який демонструє уміння чітко виявляти проблеми, формулювати пропозиції щодо вирішення проблемної ситуації, заданої у кейсі, спроможність застосування здобутих теоретичних знань з дисципліни у практичних ситуаціях, уміння викладати власне бачення у процесі обговорення, здатність подавати свою позицію у заданій формі;

у 3-4 бали оцінюється результат виконання визначених у кейсі завдань, який демонструє уміння формулювати пропозиції, що частково вирішують проблемну ситуацію, задану у кейсі, спроможність застосування здобутих теоретичних знань з дисципліни, але містить суттєві недоліки щодо обґрунтування позиції, мови викладу, форми подання;

у 0-2 бали оцінюється результат виконання визначених у кейсі завдань, який містить пропозиції, що частково вирішують проблемну ситуацію або не мають стосунку до вирішення проблеми, заданої у кейсі, містить суттєві недоліки щодо обґрунтування позиції, що ставлять її під сумнів, демонструє слабку спроможність застосування здобутих теоретичних знань з дисципліни, використання мови викладу та форми подання (лише частково відповідають професійному рівні або взагалі не відповідають).

Система оцінювання знань за навчальною дисципліною «Юридичні способи вирішення конфліктів»

Поточний контроль (максимум 100 балів)				Всього
Змістовний модуль 1	Змістовний модуль 2		Самостійна робота здобувача	
Організаційно-навчальна робота здобувача	Організаційно-навчальна робота здобувача	МК	здобувача	
30	40	10	20	100

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Загальна сума балів	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою
90 – 100	A	зараховано
82-89	B	
75-81	C	
67-74	D	

60-66	Е	
0-59	FX	незараховано

6. КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ

1. Поняття конфлікту в суспільстві.
2. Необхідні і достатні умови виникнення конфлікту.
3. Основні сфери прояву конфліктів.
4. Основні групи конфліктів у суспільстві.
5. Типи конфліктних ситуацій.
6. Характеристика протиборства суб'єктів соціальної взаємодії.
7. Структура конфлікту.
8. Об'єктивна підструктура конфлікту.
9. Суб'єктивна підструктура конфлікту.
10. Предмет й об'єкт конфлікту.
11. Учасники конфлікту (мотиви, цілі, установки тощо).
12. Функції юридичного конфлікту (матеріальна, духовна, сигнальна, інформаційна, диференційна, динамічна).
13. Етапи конфлікту, їх динаміка.
14. Латентний період конфлікту.
15. Стадія відкритого протиборства.
16. Ескалація конфлікту, психологічні ознаки.
17. Етап припинення конфліктних дій: різні варіанти.
18. Основні стратегії поведінки конфліктантів (співробітництво, суперництво, компроміс, ухилення, пристосування).
19. Тактики впливу на опонента (фізичне насильство, психологічний тиск, демонстрація дій, дружелюбність).
20. Методики подолання негативних емоцій у конфлікті.
21. Виявлення суперечностей.
22. Діагностика конфлікту.
23. Етапи аналізу конфліктів.
24. Інформаційний підхід до вивчення конфліктів.
25. Попередження конфліктів в процесі організації та здійснення підприємницької діяльності через суб'єкта малого підприємництва.
26. Технології попередження конфліктів.
27. Ознаки назріваючого в організації конфлікту.
28. Розвиток культури спілкування як один із важливих чинників профілактики конфліктів.
29. Конструктивна критика.
30. «Конфліктогени» спілкування.

31. Роль взаєморозуміння у міжособистісних відносинах.
32. Психологія управління конфліктами.
33. Етапи регулювання конфлікту.
34. Технології регулювання та вирішення конфлікту.
35. Принципи управління конфліктами.
36. Негативні фактори прийняття конструктивних рішень щодо конфлікту.
37. Способи вирішення конфліктів: загальна характеристика, особливості.
38. Поняття про переговори у вирішенні конфліктів.
39. Організація переговорів.
40. Моделі поведінки в переговорному процесі.
41. Маніпуляції та їх види: засновані на правилах пристойності, направлені на пониження опонента.
42. Основні стратегії і тактики в переговорному процесі.
43. Прийоми тактики «вичавлювання поступки».
44. Претензійний порядок врегулювання спорів як особливий вид переговорів.
45. Правове регулювання претензійного порядку врегулювання спорів в Україні.
46. Претензія як спосіб досудового врегулювання спорів.
47. Порядок і строки розгляду претензії.
48. Повідомлення заявника про результати розгляду претензії.
49. Поняття про посередництво у вирішенні конфліктів.
50. Прийоми посередництва в конфліктах.
51. Поняття про медіаторство. Принципи медіації.
52. Функції медіатора: аналітична, аудіо-візуальна, організаторська, функція «генератора ідей», функція розширення ресурсів опонентів, експертна, навчальна.
53. Підходи альтернативного розв'язання спорів.
54. Сутність правових категорій у сфері альтернативних засобів вирішення спорів.
55. Посередництво як спосіб альтернативного вирішення правових спорів.
56. Фасилітація як вид посередництва.
57. Консиліація як вид посередництва.
58. Арбітраж як спосіб альтернативного вирішення правових спорів.
59. Третейський суд.
60. Комбіновані способи альтернативного вирішення правових спорів.
61. Бізнес-омбудсмен, громадські організації (профспілки, комісії по розв'язанню трудових спорів і конфліктів), професійні медіатори-

конфліктологи, офіційний статус яких закріплено у чинному законодавстві країни.

62. Загальні положення про судовий порядок вирішення конфліктів.

63. Вирішення конфліктів господарськими судами.

64. Вирішення конфліктів адміністративними судами.

65. Вирішення конфліктів загальними судами.

66. Вирішення конфліктів Європейським судом з прав людини.

67. Аналіз конфлікту та прогноз різних варіантів його розвитку.

68. Оцінка перспектив вирішення конфлікту.

69. Вироблення програми «мінімум» та «максимум», а також обговорення її з опонентами.

70. Оцінка ризиків. Обрання найкращого способу вирішення конфлікту.

7. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА ТА ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ

Основна література

1. Господарське судочинство. Процесуальні документи. Практичний коментар та зразки. К.: ЦУЛ, 2018. 176 с.

2. Господарський процес: ключові теоретичні аспекти та зразки господарських процесуальних документів. Ступник Я.В. Колбик М.В. К.: Юркнига, 2019. 312 с.

3. Господарський процесуальний кодекс України: Науково-практичний коментар / За ред. д. ю. н., професора, академіка Академії наук вищої школи України М. М. Ясинка К.: Алерта, 2019. 500 с.

4. Вступ до альтернативного вирішення спорів: навч. посіб. / Г. В. Анікіна, Ю. В. Білоусов, Н. Л. Бондаренко-Зелінська [та ін.] ; під ред. У. Хелльманна, Н. Л. Бондаренко-Зелінської. Хмельницький: Хмельницький університет управління та права, 2017. 234 с.

5. Фішер Р., Юрі У., Петтон Ю. Шлях до Так. Як вести переговори, не здаючи позицій. Київ : Основи, 2016. 220 с.

6. Буш Роберт А. Бэрк, Фолджер Джозеф П. Что может медиация. Трансформативный подход к конфликту / пер. с англ. Киев: Издатель Захаренко В. А., 2007. 264 с.

7. Медіація у професійній діяльності юриста : підручник / авт. кол.: М422 Т. Білик, Р. Гаврилюк, І. Городиський [та ін.]; за ред. Н. Крестовської, Л. Романадзе. Одеса : Екологія, 2019. 456 с. : іл.

Допоміжна література

1. Правові висновки Верховного Суду у справах щодо виконання судових рішень та виконавчого провадження (господарська юрисдикція) / Упорядники Жуков С. В., Погребняк В. Я. К.: Алерта, 2019. 336 с.

2. Правові висновки Верховного Суду в господарському судочинстві після реформи правосуддя. К.: ЦУЛ, 2019. 548 с.
3. Постанови Пленуму Верховного Суду в господарському судочинстві. 3-тє вид., допов. і перероб. Упорядник Вереша Р. В. К.: Алерта, 2020. 418 с.
4. Постанови Пленуму Верховного суду в господарському судочинстві. К.: ЦУЛ, 2019. 400 с.
5. Складові успіху у господарському процесі: практичний посібник. К.: ЦУЛ, 2018. 320 с.
6. Оскарження судових рішень і ухвал в системі господарського судочинства України. Чижмарь К.І. К: ЦУЛ, 2019. 224 с.
7. Мазаракі Н. А. Механізми вирішення спорів у рамках Угоди про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом. *Право і суспільство*. 2018. № 5. С. 212–216. URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2018/5_2018/part_1/39.pdf
8. Медіація в державах Європейського Союзу. *Інформаційно-правовий портал Українське право*. URL: https://ukrainepravo.com/international_law/european_union_law/mediatsiya-v-derzhavakh-evropeyskogo-soyuzu/
9. Подковенко Т. Медіація: міжнародно-правові стандарти. *Актуальні проблеми правознавства*. 2017. Вип. 4 (12). С. 47– 54. URL: <http://journals.urau.ua/index.php/2524-0129/article/view/125389/119848>
10. Ясиновський І. Г. Характеристика моделей медіації в розвинутих країнах. *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*. 2014. № 4. С. 94–98 . URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npnau_2014_4_19

Нормативно-правові акти та документи правового характеру

1. Про судоустрій і статус судів: Закон України від 2 червня 2016 р. № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31. Ст. 545. (Із змінами).
2. Господарський процесуальний кодекс України: Закон України від 06.11.1991 р. № 1798-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 6. Ст. 56 (Із змінами).
3. Кодекс України з процедур банкрутства: Закон України від 18 жовтня 2018 р. № 2597-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2019. № 19. Ст. 74 (Із змінами).
4. Кодекс адміністративного судочинства України: Закон України від 06.07.2005 р. № 2747-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 35–36, № 37. Ст. 446 (Із змінами).
5. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 р. № 1618-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40–41, 42. Ст. 492 (Із змінами).
6. Про судовий збір: Закон України від 8 липня 2011 р. № 3674-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 14. Ст. 87 (Із змінами).
7. Про виконавче провадження: Закон України від 2 червня 2016 р. № 1404-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 30. Ст. 542 (Із змінами).

8. Про третейські суди: Закон України від 11 травня 2004 № 1701-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 35. Ст. 412 (Із змінами).

9. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 5 липня 2012 р. № 1697-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 27. Ст. 282 (Із змінами).

10. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX. *Голос України*. 2021. № 236.

11. Директива № 2008/52/ЄС Європейського парламенту і Ради про деякі аспекти посередництва (медіації) в цивільних та комерційних справах: Директива, Міжнародний документ від 21.05.2008 р. № 2008/52/ЄС. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a95#Text

12. Європейський кодекс поведення для медиаторів. URL: <https://mediation-eurasia.pro/wp-content/uploads/2018/04/evropejskij-kodeks-povedenija-dlja-mediatorov.pdf>

13. Кодекс етики медіатора Національної асоціації медіаторів України. URL: <http://namu.com.ua/ua/info/mediators/ethical-code/>

Інформаційні ресурси в Інтернет

1. Верховна Рада України. URL: <https://rada.gov.ua>.

2. Судова влада України. URL: <https://www.court.gov.ua/sudova-vlada/>

3. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua>

4. Вища рада правосуддя. URL: <https://hcj.gov.ua>

5. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського. URL: <http://www.nbuv.gov.ua>

6. Судебно-юридическая газета. URL: <http://www.sud.ua>

7. Національна асоціація медіаторів України. URL: <http://namu.com.ua/ua/>

8. Український Центр Медіації: <https://ukrmediation.com.ua/ua/>

9. Ліга Медіаторів України. URL: <http://limu.org.ua>

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ

з дисципліни «ЮРИДИЧНІ СПОСОБИ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ»

для здобувачів вищої освіти денної навчання сертифікатної освітньої програми «Правова організація малого підприємництва» для здобувачів вищої освіти усіх освітніх програм та спеціальностей ступеня вищої освіти «Бакалавр»

Калаченкова Катерина Олександрівна

к.ю.н., доцент, доцент кафедри господарського та адміністративного права юридичного факультету Донецького національного університету імені Василя Стуса

Підписано до друку _____ 2022 р. Формат 60/84 1/16. Папір офсет. Печать офсет.

Умов. друк. 1,0 арк. Умов. ізд. _____ арк. Тираж 50 екз. Замовлення № _____ .

Ціна договірна.

Донецький національний університет імені Василя Стуса, 21021, Вінниця, вул. 600-річчя, 21
